

85 NUEVAS INCORPORACIONES DE PERSONAS CON RETRASO MENTAL

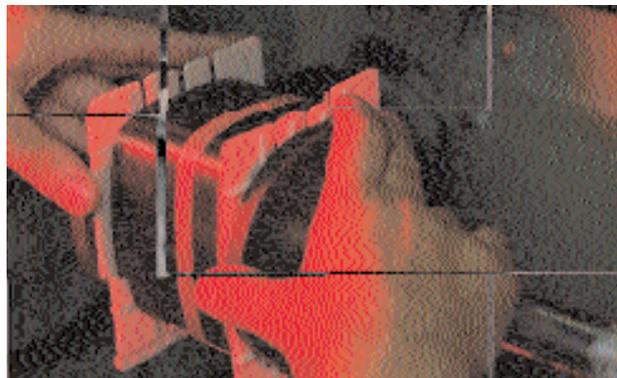
ENTREVISTA A
Aritz Bilbao
Operario de Alko Record

COLABORACIONES
"La Ley Orgánica de
Protección de Datos y Lanegia
Batua" por Fernando Garro

EZAGUTU LB
Taller Loibi



**Aurrekaldean
En portada**



6 y 7 En lo que va de año un total de 85 personas con retraso mental han estrado a formar parte de Lantegi Batuak, en régimen ocupacional o en el de empleo especial.

SECCIONES

Editoriala.....	3
Ezagutu LB.....	8
Colaboraciones.....	9
Denbora pasa.....	11
Elkarrizketan.....	12

INFORMACIÓN

Visita a LB de dos delegaciones extranjeras.....	4
Valoración de puestos de trabajo.....	5
Negociación colectiva por actividades.....	10

BERRIAK

60 incorporaciones a CEE.....	6
25 nuevas plazas C.O. de la D.F.B.....	7
Reestructuración en el departamento de selección.....	10
Laburrak.....	11

4

Una delegación escocesa y otra mejicana han visitado Lantegi Batuak, con el objetivo de intercambiar experiencias en el mundo del trabajo protegido.



Edita



Consejo de redacción:

Aitor Bergaretxe, Carmen Gómez, Edurne Elorriaga Matias Oregi

Depósito legal: BI-1980-99

**PARA CONTACTAR CON NOSOTROS
GURI MEZUAK BIDALTZEKO**

**Revista LAN HOTSA. Txorierrri Etorbidea 12 -
48180 LOIU Bizkaia**

Tel.: 94 453 59 99 / Fax: 94 453 62 48

E-mail: lb@lantegi.com

Los editores no se hacen responsables de las opiniones vertidas por los autores en esta publicación, ni comparten necesariamente sus criterios.



LANTEGI BATUAK es miembro de EHLABE, Asociación Vasca de Entidades de Trabajo Protegido.



Impreso en papel ecológico
Paper ekologikoz inprimatua



BERRITU ALA HIL



Dagoeneko herri-kulturan sustraituta dago etengabeko aldaketaren eta iraunkortasunik ezaren garaian gaudela, gauzak gero eta azkarrago aldatzen dira eta.

Errealitate hau, enpresen biziraupenean konstantea eta ezinbesteko baldintza bihurtu dena, ez dator bat pertsonok egonkortasuna bilatzeko, etorkizuna ziurtatzeko eta iraun zein bizitzeko dugun berezko joerarekin. Paradoxa honetan datza: bizirauteko ezinbestekoa da bizi garen ingurura egokitzea, ezin ditugu-eta kontrolatu bertan gertatzen diren aldaketak.

Gure enpresak, lehiakortasun-espazio bera konpartitzen duten enpresa ugarietako bat besterik ez denak, behar-beharrezkoa du bizirik irautea eta etengabe berrantolatzea. Horregatik, orain arte bizi izan ditugun baino garrantzi handiagoko aldaketen etapen gaude murgilduta; izan ere, azken urte-

otako hazkundeak izugarri aldatu du gestioa, eta modu eraginkorragoan eta garai berrietara egokitzuz berrantolatu beharrean gaude. Beraz, etorkizunari berme handiagorekin aurre egiteko zenbait aldaketa egin behar dira ezinbestean: negozio-arloetako arduradunei eskumen berriak ematea, Giza Baliabideen gestioa berrantolatzea... Testuinguru horretan, erabat zentzuzkoak izan dira lanpostuak baloratzeko egin den ahalegina eta jarduera edo negozio bakoitzak bizirik irauteko behar dituen baldintza espezifikoaren negoziazioa.

Berrikuntza ezinbestekoa da eta egin egingo da nahiz eta gustukoa ez izan. Baina, era berean alderdi guztietan hobetzeko aukera ere bada.

Aukera hau aprobetxatzen saiatzen ari gara, jakin badakigu eta arrakasta -bizirik irautea izango dena- guztion eskutan dagoela.

RENOVARSE O MORIR

Pertenece ya a la cultura popular, el mensaje que nos apunta que estamos en la era del cambio constante, cambio cada vez más rápido, de la impermanencia.

Esta realidad, que es ya una constante y un requisito para la supervivencia de las empresas, choca con la tendencia natural de las personas de buscar la estabilidad y asegurar su futuro, de permanecer, sobrevivir. Lo paradójico es que la forma de sobrevivir, es adaptándonos al medio en que vivimos, ya que los cambios que se producen en él no los podemos controlar.

Nuestra empresa, una de las muchas que ocupan el mismo espacio competitivo, necesita para pervivir, reorganizarse constantemente. Es por lo que estamos ya sumidos en una etapa de cambios de más calado que los afrontados hasta ahora, ya que el crecimiento experimentado en los últimos años nos ha cambiado tanto los aspectos de la gestión, que

nos vemos abocados a reorganizar esta de manera más eficaz y de acuerdo con los nuevos tiempos. Así, desde las nuevas competencias que se atribuirán a los responsables de las áreas de negocio, hasta la reorganización de la gestión del área de Recursos Humanos, aparecen cambios imprescindibles a acometer para afrontar el futuro con más garantías. Y en este contexto, adquiere su sentido, tanto el esfuerzo realizado para valorar los puestos de trabajo, como la negociación de las condiciones específicas que cada actividad o negocio requiere para permanecer.

La renovación es incuestionable, y se hará a nuestro pesar. Pero también esa una oportunidad para mejorar en todos los aspectos.

Estamos trabajando para aprovechar esta oportunidad, conscientes de que el éxito, que no es otra cosa que la supervivencia, depende de todos y cada uno de nosotros.



DOS DELEGACIONES EXTRANJERAS VISITAN LANTEGI BATUAK

Una delegación escocesa y otra mejicana han estado visitando Lantegi Batuak. Las visitas, han sido promovidas por distintos departamentos del Gobierno Vasco.

Durante los días 16, 17, 18 y 19 de junio, contamos con la presencia de una delegación integrada por **George McInally** y **Maureen Cook**, funcionarios del condado escocés de Lanarkshire.

La mañana del lunes 18 estuvieron visitando los Centros de producción de Loiubat y Loiubi. A la tarde se les acompañó al enclave que Lantegi Batuak tiene en la empresa Super Ego,



La delegación escocesa junto con técnicos de Gobierno vasco en las puertas de Lakua.

en Abadiño.

El martes visitaron la lavandería industrial de Indesa (Alava), y después fueron recibidos por técnicos y responsables del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, en Lakua.

Uno de los objetivos de la visita era localizar socios para el programa Zabalan de EHLABE, que se enmarca dentro de la iniciativa europea EQUAL.



La delegación mejicana, en el taller de Loiubat, atiende las explicaciones de Iñaki Saenz, Jefe de Taller.

Visita de una delegación mejicana

Invitados por el Gobierno Vasco, una delegación mejicana compuesta por cuatro personas visitó los talleres de Loiubat y Loiubi durante la mañana del 4 de julio.

Estuvieron presentes la **Sra. Paula M^a de Jesús Yañez de Montiel**, esposa del Gobernador del Estado de Mexico, y Presidenta del DIFEM, **D. Fernando Portilla Sánchez**, Presidente del DIFEM, **Alberto Galindo Sánchez**, director de discapacitados.

Anteriormente, también estuvieron visitando las instalaciones de otros miembros de EHLABE y fueron recibidos por una Comisión del Gobierno Vasco.

El objetivo de esta visita era intercambiar experiencias en la integración de personas con minusvalías en el mundo laboral.

Ekainaren 16, 17, 18 eta 19an Eskoziako Lanarkshire herriko ordezkari-talde bat etorri zitzaigun.

Bisitaren helburuetako bat EQUAL ekimen europarraren barruan kokatzen den EHLABEren Zabalan programarako bazkideak aurkitzea zen.

Eusko Jaurlaritzak gonbidatuta, Mexikoko lau laguneko talde ordezkari batek Loiubat eta Loiubiko tailerrak bisitatu zituen uztailaren 4ko goizean.

Bisitaren helburua minusbaliatuak lan-munduan integartzeko esperientziak trukatzeko zen.



VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Tras la fase anterior de Análisis y Descripción de los Puestos de Trabajo, en la que se pretendía obtener un texto denominado **MONOGRAFÍA DEL PUESTO DE TRABAJO**, que incluyera la descripción de las principales tareas exigencias del puesto, en junio comenzó una nueva fase que es la de **VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**.

Las Monografías de Puestos de Trabajo realizadas, son genéricas, es decir, como resultado de todos los cuestionarios, se ha obtenido una sola descripción global para un puesto ocupado por distintas personas (por ejemplo, Jefe de Taller y Monitor). De esta forma, la monografía de un puesto concreto no responde a una persona en concreto sino a lo esencial y común del puesto de trabajo.

En alguno de esos puesto de trabajo genéricos (Jefe de Taller, Monitor, Operario y Administrativo de Taller), existen niveles diferentes dentro del mismo puesto. Estos niveles y los criterios de diferenciación entre ellos, se concretarán a la vista de los resultados que concluya el Comité Técnico de Valoración.

Segunda fase del proceso

Esta segunda fase de Valoración de los Puestos de Trabajo, ha sido realizada por el Comité Técnico de Valoración, compuesto por 6 personas de plantilla de LB, 2 de ellos elegidos por el Comité de Empresa.



En las reuniones, el CTV estuvo asesorado por un consultor de Tea-Cegos, que actúa como moderador.

La “herramienta” utilizada para realizar la valoración consiste en una serie de Factores (criterios) de valoración, cada uno de los cuales tiene una serie de grados. La valoración consiste en comparar las descripciones de los distintos puestos y decidir el grado que le corresponde en cada factor.

A los resultados decididos por el CTV, se les aplica un baremo de pun-

tuación que transforma los grados en puntos. Tras esta asignación, se realiza un ajuste horizontal que consiste en la comparación por factores de los diferentes puestos.

Obtenidas las puntuaciones para cada factor, el siguiente paso consiste en la ponderación, es decir, asignar de un valor para cada factor: se distribuyen 100 puntos entre los 8 factores evaluados, asignando puntos en función de la importancia relativa de cada uno de ellos.

LANPOSTUAREN MONOGRAFIA izeneko testua lortzeko asmoz lanpostuak Aztertu eta Deskribatzeko fasea burutu zen, helburu nagusitzat postuaren zeregin nagusiak deskribatzea zuena, eta horren ondoren, ekainean zehazki, LANPOSTUEN BALORAZIOA egiteko fase berriari ekin zitzaion.

Egin diren Lanpostuen Monografiak generikoak dira, hau da, galdetegi guztiak erabilita pertsona batek baino gehiagok betetzen duten lanpostuen (esaterako Tailer

Burua eta Monitorea) deskribapen globala egin da.

Lanpostuak Baloratzeko bigarren fasea, Balorazio Batzorde Teknikoak (BBT) burutu du. Batzorde hori LB plantilako 6 lagunez osaturik dago, eta horietako 2 Enpresa Batzordeak aukeratutakoak dira.

Bileretan, moderatzaile lana egin zuen Tea-Cegoseko aholkulari baten aholkua jaso zuen BBTk.

BBTk erabakitako emaitzei puntuazio-baremo bat aplikatzen zaie, graduak puntu bihurtzeko. Horren bitartez, lanpostu bakoitzaren balioa puntutan ateratzen da, eta lanpostu guztiak puntu horien arabera antolatuz hierarkizatzen dira.

Hierarkizazio hori kontuan hartuta, Aholkulariak lanpostuak Mailetan biltzeko proposamena egiten du, eta horixe da prozesuaren azken emaitza.



Con las 50 del año pasado ya son 75 las plazas de nueva creación en dos años.

LA D.F.B. INCREMENTA EN 25 LAS PLAZAS DE CENTRO OCUPACIONAL

El Centro Ocupacional utiliza el trabajo como medio para conseguir que las personas con discapacidad psíquica alcancen el mayor grado de integración y desarrollo dentro del medio social en el que viven.

Uno de los objetivos del Régimen Ocupacional es promocionar a sus usuarios a Centros de Empleo Especial.



José Mª Fernández Bilbao, Presidente de la Fundación Lantegi Batuak y Ricardo Ansotegi Aranguren, Diputado Foral de Acción Social.

Como ya informamos en un anterior número (LAN HOTSIA Nº 5), Lantegi Batuak firmó con el Departamento de Acción Social, de la Diputación Foral de Bizkaia, un convenio de colaboración que tenía como objetivo incrementar las plazas subvencionadas en el Régimen Ocupacional.

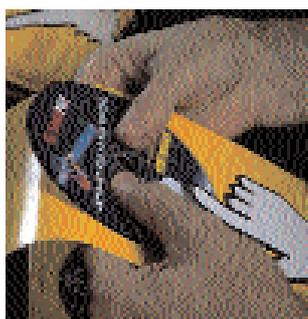
Si durante el año 2.000 fueron 50, este año son 25 las

nuevas plazas de centro ocupacional, contando en estos momentos con un total de 641 personas con discapacidad psíquica en los centros ocupacionales.

Lantegi Batuak, por su parte, realiza las inversiones necesarias para posibilitar estas incorporaciones, y además, presta a este colectivo servicios de orientación y apoyo a la persona y a la familia, formación pre laboral

y laboral, integrándole en los programas de ajuste personal y social.

A través de estos programas se adecuan mediante formación y programas individualizados, las variables deficitarias detectadas en su perfil para lograr su máximo desarrollo personal, posibilitando al mismo tiempo su promoción laboral a tareas de superior nivel.



2000 urtean 50 izan ziren lanerako zentroko plaza berriak eta aurten 25. Une honetan ezintasun psikikoa duten 641 lagun daude lanerako zentroetan.

Lantegi Batuak-ek beharrezko inbertsioak egiten ditu lanpostu horiek ahalbidetzeko, eta gainera,

pertsona horiei eta senitartekoei orientabidea eta laguntza-zerbitzuak eskaintzen dizkie, bai eta lan-aurreko eta laneko prestakuntza ere, doikuntza pertsonal eta sozialerako programetan sartuz.



Todas ellas con discapacidad psíquica y durante este año.

39 NUEVAS ALTAS EN C.E.E. Y 21 PROMOCIONES DESDE C.O.

Las personas en régimen de Centro Especial de Empleo, realizan un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado. En lo que llevamos de año, se han producido 60 nuevas altas en C.E.E., de las cuales 21 han promocionado desde Centro Ocupacional.

El paso del centro ocupacional al centro especial de empleo, supone para 21 personas con discapacidad psíquica un salto cualitativo.

Estas 21 personas se encontraban ya dentro de Lantegi Batuak, y a través de los programas de formación y de ajuste personal y social, han logrado un desarrollo que les ha permiti-

do acceder al régimen de empleo especial, con todas las prestaciones sociales que este contrato laboral acarrea.

Las 39 personas restantes, todas ellas también con retraso mental, se han incorporado directamente desde la lista de espera, es decir, desde la calle, no habiendo pasado primero por un centro ocupacional.



Lanerako zentroa izatetik enplegu-zentro berezia izatera pasatzea jauzi kualitatibo garrantzitsua da minusbaliotasun psikikoa duten 21 lagunentzat.

21 pertsona horiek Lantegi Batuak zuten lehendik, eta prestakuntza eta moldatze pertsonal eta sozialerako programen bidez, enplegu bereziaren erregimenean sartzea -lan-kontratu honek dituen prestazio sozial guztiekin- ahalbidetu dien garapena lortu dute.

Gainerako 39 lagunak, guztiak ere adimen urritasundunak, itxarotzerrendatik, kaletik alegia, sartu dira zuzenean, aurretik lanerako zentrotan egon gabe.





TALLER LOIUBI

El taller de Loiubi comenzó su actividad a finales del año 2.000.

En el taller, se desarrollan trabajos de pequeña calderería, soldadura y montajes electromecánicos.

El taller de Loiubi, se creó, a partir de la necesidad de espacio que teníamos en el taller de Derio. Las secciones de Calderería y Prensas estaban creciendo y prácticamente no quedaba sitio en dicho taller.

Así se decidió que la sección de Calderería pasase al nuevo taller de Loiub, ya que por sí solo tenía la suficiente entidad, como para constituirse en un taller independiente.

El traslado de maquinaria, material y personal se empezó a realizar a mediados de Diciembre del 2000 y empezamos a funcionar a principios de Enero del 2001. La inauguración oficial se hizo el 2-2-01.

Al comienzo de nuestra andadura éramos 19 operarios en total, 15 de C.E.E., 1 de C.O., 1 Monitor, 1 Aux. de Monitor y el Jefe de Taller. Hoy en



Foto de grupo de los “primeros pobladores” de Loiubi

día somos 29 operarios en total, 19 de C.E.E., 5 de C.O., 2 Monitores, 1 Auxiliar de Monitor, 1 Auxiliar Administrativa y el Jefe de Taller. De momento no hay previstas nuevas incorporaciones, aunque es un taller que seguirá creciendo pudiendo llegar a tener de 35 a 36 operarios en total.

El taller tiene aproximadamente 1100 m² en una sola planta y está muy bien comunicado tanto por tren como por carretera. Las paradas de tren y de autobús están práctica-

mente en las mismas puertas del taller.

Fundamentalmente, nos dedicamos a las soldaduras MIG-MAG y de electrodo y a montajes varios.

Nuestro cliente más importante es M.E.S.A. dedicándose a la fabricación de aparellaje eléctrico. También trabajamos para Industrie Automación, Ingequr y Ormazabal; todos ellos relacionados con montajes electromecánicos.



Lanerako zentroa izatetik enplegu-zentro berezia izatera pasatzea jauzi kualitatibo garrantzitsua da minusbaliotasun psikikoa duten 21 lagunentzat.

21 pertsona horiek Lantegi Batuak zuten lehendik, eta prestakuntza eta moldatze pertsonal eta sozialerako programen bidez, enplegu bereziaren erregimenean sartzea - lan-kontratu honek dituen prestazio sozial guztiekin- ahalbidetu dien garapena lortu dute.

Gainerako 39 lagunak, guztiak ere adimen urritasundunak, itxarote-zerrendatik, kaletik alegia, sartu dira zuzenean, aurretik lanerako zentrotan batean egon gabe.

Lanerako zentroa izatetik enplegu-zentro berezia izatera pasatzea jauzi kualitatibo garrantzitsua da minusbaliotasun psikikoa duten 21 lagunentzat.

21 pertsona horiek Lantegi Batuak zuten lehendik, eta prestakuntza eta moldatze pertsonal eta sozialerako programen bidez, enplegu bereziaren erregimenean sartzea - lan-kontratu honek dituen prestazio sozial guztiekin- ahalbidetu dien garapena lortu dute.

Gainerako 39 lagunak, guztiak ere adimen urritasundunak, itxarote-zerrendatik, kaletik alegia, sartu dira zuzenean, aurretik lanerako zentrotan batean egon gabe.



LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL EN LB

La LOPD hace referencia a los datos automatizados de carácter personal



Con el desarrollo actual de las tecnologías de la información, la posesión de bases de datos con información útil sobre las personas se ha convertido en un bien altamente valorado por las empresas que se dirigen directamente al consumidor a ofrecer sus productos o servicios.

Un fichero que contenga datos de un gran número de personas sobre su lugar de residencia, posibilidades económicas, situación familiar (soltero, casado, hijos, etc.), pertenencia a asociaciones, hábitos de consumo (qué tarjetas de crédito usa, qué coche tiene) etc., permite a una empresa tomar decisiones sobre el diseño y características de los productos que va a sacar al mercado, hacer campañas publicitarias y ofertas dirigidas directamente a los consumidores que más probabilidades tienen de convertirse en sus clientes y realizar análisis más precisos sobre el resultado de su actividad comercial.

Sin embargo, muchas personas no

quieren recibir a su nombre información comercial que no han solicitado. Es más, tampoco quieren que empresas y personas que no conoce sepan que vive en tal pueblo, que tiene un modelo X de moto o que pertenece a un partido político o a un club de fotografía. Y este es un deseo legítimo, porque los datos sobre nuestra persona nos pertenecen y nosotros decidimos lo que se puede hacer con ellos.

La legislación vigente

La regulación de este derecho es, a grandes rasgos, el motivo por el que se promulgó la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal), de diciembre de 1999. Esta ley derogó la anterior, la LOR-

TAD, de 1992. Sin embargo, el Reglamento de esta última, que no se publicó hasta junio de 1999 es el que está actualmente en vigor, hasta que no se publique el Reglamento de la LOPD.

El Reglamento en vigor, que se debía aplicar en su totalidad a partir de este mes de junio (recientemente se ha prorrogado por un año más el plazo), obliga a todas las empresas y organizaciones a adoptar una serie de medidas para "garantizar el honor y la intimidad personal de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos". Estas medidas suponen para las empresas y organizaciones, y Lantegi Batuak entre ellas, declarar ante la APD (Agencia de Protección de Datos) los ficheros con información personal que posee; implantar, si no se ha hecho ya, un sistema de seguridad basado en contraseñas de acceso, control de las copias de seguridad, etc. Lantegi Batuak ha realizado un estudio de su situación al respecto, ha elaborado el preceptivo Documento de Seguridad y ya ha puesto o está poniendo en marcha las medidas necesarias para adecuarse a la ley.

El consentimiento

Otro aspecto muy importante que contempla el reglamento es el del consentimiento para que nuestros datos sean tratados en un fichero automatizado. Evidentemente, no podemos negar el consentimiento cuando se trata de datos necesarios para el fin que pretendemos. Por ejemplo, una empresa necesita nuestra dirección para enviarnos correspondencia, nuestro número de cuenta para ingresarnos la nómina y datos familiares para poder aplicarnos el tipo de retención de IRPF que nos corresponda. Pero la empresa, por su parte, sólo podrá manejar estos datos para estos fines, y en ningún caso podrá cederlos a otras organizaciones, salvo que sea necesario para estos mismos fines.

*Fernando Garro
Responsable de Sistemas Informáticos*

Pertsona-kopuru handi bati buruzko datuak (bizilekua, aukera ekonomikoak, famili egoera -ezkongabea, ezkondua, seme-alabak...- ,elkarteren batekoa den, kontsumo-ohiturak -erabiltzen dituen kreditu-txartelak, zer auto duen-) biltzen dituzten fitxategiek aukera handiak ematen dizkiete enpresei:

merkaturatuko dituzten produktuen diseinu eta ezaugarriei buruzko erabakiak hartzeko, bezero bihurtzeko aukera gehien

duzen kontsumitzaileei zuzendutako publizitate-kanpaina eta eskaintzak egiteko eta beren merkataritza-jardueraren emaitzari buruz analisi zehatzagoak egiteko. Baina, pertsona askok ez du nahi izaten eskatu gabeko informazio komertziala jasotzea bere izenean.

Eta eskubide hori arautzeko sortu zen, gaingiroki, LOPD.



Después de analizar la experiencia en la última negociación, se ha llegado a la conclusión de que el modelo de negociación actual ha tocado fondo y no es posible, desde él, abordar y dar respuesta a las distintas situaciones que se plantean en Lanteri BatuaK.

Esta situación tiene sus orígenes en la propia estructuración de LB, organizada en Actividades y Servicios que deja sujeta la creación de empleo al desarrollo de estas.

La organización del trabajo de estas actividades es muy diferente y en la práctica están surgiendo diferencias en torno a las condiciones de trabajo que se dan entre ellos : trabajo en festivos, transporte de personal, calendario laboral, variación de jornada, etc.

Las peculiaridades de las distintas actividades aconsejan que se aborde la resolución de las cuestiones desde su propio ámbito, implicando a todo el personal del mismo.

La dirección entiende que el Convenio ha de recoger aspectos comunes a toda la organización, dando cabida igualmente a las necesi-

NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ACTIVIDADES



La mesa para la negociación ya está preparada

dades específicas de las distintas actividades (limpieza, jardinería, enclaves, etc.)

De esta forma, se debe pasar del modelo centralizado actual a otro más flexible y descentralizado que pueda dar respuesta a los problemas en el propio lugar. En esta línea, ciertas competencias en recursos humanos serán paulatinamente delegadas en los responsables de actividad.

Todo esto no es nuevo, puesto que en la última negociación, ya se llegó

a acuerdos con el personal de algunas actividades como Enclaves, Limpieza y Margolan para dar respuesta concreta a las distintas necesidades laborales.

La idea consiste en realizar seis acuerdos en las siguientes áreas:

1. Staff central y talleres
2. Servicio de Limpieza
3. Servicio de jardinería
4. Publicidad Directa
5. Enclaves
6. Servicios Diversos.

Reestructuración del área de Selección de Personal

Dentro del proceso de unificación del área de recursos humanos que estamos iniciando, la primera acción a implantar es la unificación del proceso de selección de personal.

Desde el pasado 1 de Junio, el área de selección de personas sin discapacidad psíquica, queda integrado en el Dpto. de Técnica Asistencial.

Por lo tanto, desde esa fecha,



todas las demandas de selección, una vez aprobadas por el / la responsable correspondiente, se dirigen a la directora de Técnica Asistencial.

Mas adelante se revisarán los procedimientos y se harán llegar las

modificaciones que hayan de implantarse como consecuencia de la unificación.

Paulatinamente se acometerá la revisión de los sistemas de reclutamiento, acogida y formación ocupacional (cursos prelaborales).

Con la integración en un único equipo de selección se pretende prestar, en primer lugar, un mejor servicio para los talleres y servicios de LANTEGI BATUAK, y a su vez, ponernos en marcha como Centro colaborador de LANGAI y como Servicio Vasco de Orientación para discapacitados.



Mural en el taller de Loiu

En la parte posterior de los talleres Loibat y Loiubi, se ha pintado un mural quiere reflejar la filosofía de Lantegi Batuak: abrir las paredes hacia la integración.

Premio a Lantegi Batuak

Dentro del programa "Desafío 2002" de Repsol, la gasolinera de Urduliz ha sido premiada por la calidad en el servicio ofrecido durante el año 2000.

En el 1º trimestre del año, se situaba en el puesto 144 de su segmento, finalizando el año en la posición 10.

Adaptación al EURO

Lantegi Batuak adoptará desde el 1 de octubre el euro como unidad monetaria. Con esta medida se pretende, como ya han hecho otras empresas de nuestro entorno, anticiparnos a la fecha obligatoria de entrada en vigor del euro.

En las nóminas, la versión en euros no se empezará a utilizar hasta enero de 2002. No obstante, en los tres últimos meses del año se entregarán dos recibos de nómina a cada trabajador, uno en pesetas y otro en euros, para ayudar a familiarizarnos con la nueva moneda.

Auditoría de la prevención

La primera semana de julio, se ha procedido a realizar la auditoría del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Se espera recibir para septiembre el informe de auditoría para proceder a revisar las posibles no conformidades que hayan sido detectadas.

EHLABE en Merc@dis

La Asociación de Entidades de Trabajo protegido del País Vasco - EHLABE, ha firmado un convenio de colaboración con Merc@dis (Mercado de Empleo para Discapacitados).

De esta forma, estaremos presentes ofertando y recibiendo ofertas de empleo a través de este portal de internet.

La dirección es: www.mercadis.com

SOLUCIONES AL ANTERIOR. **Crucigrama** (sólo horizontales): 1. Canal - Siam. 2. Anómima - RU. 3. Manu - Arpas. 4. As - LANTEGI. 5. R - BATUAK - C. 6. Asiria - IVA. 7. II - Elena. 8. Allen - Test. 9. Plateresco. 10. Aar - Ola.
Jeroglífico: Desayuno (des a y uno).

Por Fernan

Matarrat@s

C R U C I G R A M A

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4										
5		L	A	N		H	O	T	S	A
6										
7										
8										
9										
10										

HORIZONTALES.- 1º Sacerdote budista del Tibet - Danza y música originaria de Polonia. 2º Publio ... Nasón, poeta latino - Taza grande sin asa. 3º Acción y efecto de retornar - Nota musical. 4º Sufijo de alcoholes - Tiempo que tienen los niños para jugar entre clase y clase. 5º LAN HOTSA. 6º Crustáceo pequeño y comestible - Prefijo privativo. 7º El primer mes del año - Salvador... Pintor catalán. 8º Sitio poblado de naranjos - Cincuenta romanos. 9º Acción de ir - Relativo a las costillas. 10º Cosa

pesada, rollo - Amplia onda en la superficie del mar. **VERTICALES.-** 1º Papagayo - Momento cumbre en la vida de una persona. 2º Que tiene color de avellana. 3º Abrev. de mitología - Mezclas licores. 4º Engalanará con adornos - Entre la "S" y la "U". 5º Marcharé - que padece ronquera. 6º Capote del monte - Nombre euskaldun de varón. 7º Oxígeno - Ufanas, vanidosas. 8º Siglas de Lantegi Batuak - Conjunción latina - Tiene altura. 9º Inmenso, formidable - a él. 10º Flanco de un equipo - Vitola de un cigarro puro.

T X O R R A D A S L O C A L Í Z A L O S

Era un tipo tan machista, tan machista; que en el coche, en vez de tener *baca*, tenía *buey*.

Quiso navegar por Internet y fracasó en su intento: el ordenador no flotaba.

Le preguntaron a ver qué era una libra y respondió que era *un libro con faldas*.

Localiza el nombre de 8 amigos que no es que tengan hambre, pero así los llaman porque sus nombres, no pueden ser escritos con más letras que no sean estas: **C,O,M,E,R,L,A y S**.

Pistas: cinco de los nombres empiezan por "C", dos por "M", y uno por "O"; el nombre más corto tiene cinco letras (no están **Amos** ni **Omar**), el más largo tiene siete y todos son varones.



Aritz Bilbao peón de mantenimiento en una empresa ordinaria

“Todavía no me creo que me hayan hecho un contrato indefinido”

Aritz Bilbao tiene 28 años y vive en Igorre. Tras haber estado en Lantegi Batuak, en el servicio de Limpieza, logró hace 2 años un puesto de trabajo como operario de mantenimiento en una empresa ordinaria, Alko Record. El mes pasado, le comunicaron que le iban a hacer un contrato indefinido.



¿Cuándo empezaste a trabajar?

Empecé hace unos 5 años. Estaba trabajando en una panadería de Igorre y me llamaron desde Lantegi Batuak para hacer una sustitución de 1 mes en el enclave de Federal Mogul.

Después estuve unos 2 años en el servicio de Limpieza Atxarte de Lantegi Batuak.

Y después viniste aquí ¿no?

Sí, me ofrecieron, a través de Lanerako Ibilbidea - Tránsito al Empleo, venir a trabajar a Alko Record, y aquí estoy desde julio del 98. Este año me han hecho contrato indefinido y todavía estoy que no me



lo creo. Cuando me lo dijeron llamé por teléfono a M^a Jose, mi preparadora laboral, y después lo celebré en casa y luego con mi novia.

¿Cómo es la relación con tus compañeros de trabajo?

Muy buena, hacemos muchas risas. En general me llevo muy bien con todos, aunque hay alguna que otra pelea por la utilización de la Fenwick. La verdad es que estoy muy agusto.

¿Cuál es el trabajo que realizas?

Ficho sobre las 7:50 o 7:55 y empiezo con el mantenimiento de los aseos (jabón, papel, secadores...). Después saco la basura y las llevo al contenedor.

Luego cojo la chatarra (virutas, tubos...) y la tiro también a los contenedores. También voy a la báscula con los cestos de camisas, cortatubos, ejes, cubrepolvos... y tras pesarlos, lo apunto en un registro. Los

viernes sumo cada línea y pongo el total de lo que se ha volteado esa semana.

Algunos días, a la tarde, estoy en una máquina de control de calidad. Compruebo válvulas defectuosas, y las que están mal las desmonto.

Otros días limpio el suelo con la fregadora automática.

También hago el mantenimiento de la Fenwick y de la fregadora.

¿Qué es lo que te pone más nervioso?

Las visitas, sobre todo cuando vienen los jefes y me dicen que es una visita importante y que hay que tenerlo todo muy bien.

Noiz hasi zinen lanean?

Orain 5 bat urte hasi nintzen. Igorreko okindegi batean ari nintzen lanean, eta Lantegi Batuaketik deitu zidaten Federal Moguleko enklabean hilabeteko ordezkapena egiteko. Gero 2 urtez Lantegi Batuakeko Atxarte garbiketaz zerbitzuan aritu nintzen.

Horren ostean hona etorri zinen, ezta?

Bai, Lanerako Ibilbidearen bidez eskaini

zidaten Alko Recordera etortzea lanera, eta hementxe nago 98ko uztailetik. Aurten kontratu mugagabea egin didate, eta oraindik sinetsi ezinik nago. Esan zidatenean M. Joseri deitu nion, nire lan-prestatzaileari, eta gero etxean eta nire emaztegaiarekin ospatu nuen.

Nolako harremana duzu lankideekin?

Oso ona, barre asko egiten dugu. Orokorrean

denekin konpontzen naiz oso ondo, Fenwicka dela-eta haserreren bat edo beste ere izaten den arren.

Egia esateko oso gustura nago.

Zerk jartzen zaitu urduri?

Bisitek, batez ere nagusiak datozenean eta bisita garrantzitsua dela eta dena ondo eduki behar dela esaten didatenean.